



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE
LA CIUDAD DE TRUJILLO”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

RÍOS DE LA CRUZ, KATIA CECILIA

ASESORES:

Dra. FERNÁNDEZ MANTILLA, MIRTHA MERCEDES
Dr. RODRÍGUEZ JÚLCA, JOSÉ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TRUJILLO – PERÚ
2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 4 de 5
--	---	---

Yo Katia Cecilia Rios De La Cruz....., identificado con DNI N° 70223718....., egresado de la Escuela Profesional dePsicología..... de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo"....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 70223718.....

FECHA: 28 de agosto.. del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PAGINA DEL JURADO

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes
Presidente

Dr. Rodríguez Julca, José
Secretario

Dr. Caycho Rodríguez, Tomas
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia, que me brindan su apoyo incondicional, en cada escalón de mi trayecto de vida académico y profesional, por siempre creer en mis sueños y objetivos. Y por ser mis fieles acompañantes en mis proyectos de vida.

A todas aquellas personas que me han brindado su apoyo incondicional, durante el proceso de mi formación profesional. Y siempre estar motivándome en mi crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco, a Dios quien me brinda la fuerza y la fe de seguir adelante con mis sueños. A mi familia, en especial a mis padres: Luis Alberto Ríos Romero, durante este procesos ha velado por mis estudios incondicionalmente, asimismo a mi mamá Elvira De La Cruz Pizan quien es mi fiel consejera, y me brinda su apoyo emocional. Y a mis hermanos por ser mis ejemplos de vida.

Agradezco de manera especial a mi asesores de tesis, a la doctora Mirtha Mercedes Fernández Mantilla y al doctor José Rodríguez Julca, por ser mis guías en este trayecto, brindando y transmitiendo sus conocimientos y asesoría con el cuyo fin de culminar este estudio con mucho éxito, y por confiar en mis competencias académicas y generar en mí su confianza.

Agradezco a los docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, quienes me brindaron de su tiempo y fueron voluntariamente partícipes de esta investigación, y ayudaron a la realización. Y a los directores por conceder la autorización respectiva.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Katia Cecilia Ríos De La Cruz estudiante de la escuela profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, sede/ filial Trujillo; declaró que el trabajo académico titulado “Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en Docentes de Instituciones Educativas Públicas de la Ciudad de Trujillo” presentada en Septiembre del 2018, folios para la obtención del grado académico/ título profesional de licenciatura es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificado correctamente toda cita textual o de parafrasear proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lugar y fecha: Trujillo, Septiembre del 2018

Firma:

Nombre y Apellidos

DNI: 70223718

PRESENTACIÓN

Sñrs. Miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y título de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en Docentes de Instituciones Educativas Públicas de la Ciudad de Trujillo”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciada en psicología.

La autora.

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad Problemática.....	9
1.2. Trabajos Previos	11
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	12
1.3.1. Liderazgo.....	12
1.3.2. Compromiso Organizacional.....	17
1.4. Formulación del Problema.....	21
1.5. Justificación del Estudio.....	21
1.6. Hipótesis	21
1.7. Objetivos.....	22
II. MÉTODO	23
2.1. Diseño de Investigación.....	23
2.2. Variables, Operacionalización.....	23
2.3. Población y Muestra	24
2.4. Criterios De Selección:	25
2.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.6. Método de análisis de datos.....	27
2.7. Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIÓN.....	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	24
Operacionalización de variables.	
Tabla 2.....	26
Características demográficas de los participantes.	
Tabla 3.....	30
Correlación del estilo de liderazgo Transformacional con el Compromiso organizacional y sus componentes en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.	
Tabla 4.....	31
Correlación del estilo de liderazgo Transaccional con el Compromiso organizacional y sus componentes en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo	
Tabla 5.....	32
Correlación del estilo de liderazgo Laissez faire con el Compromiso organizacional y sus componentes en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo	
Tabla 6.....	33
Confiabilidad del cuestionario estilos de liderazgo (CELID) en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.	
Tabla 7.....	34
Confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.	
Tabla 8.....	35
Coeficientes de asimetría y curtosis de la distribución de los Estilos de liderazgo en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.	
Tabla 9.....	36
Coeficientes de asimetría y curtosis de la distribución del Compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.	

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, obteniendo a 200 docentes evaluados, como prueba de medición de los estilos de liderazgo (CELID), construido por Castro, Nader & Casullo (2004); midiendo el estilo de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, y para medir la variable compromiso organizacional se utilizó la prueba construida por Meyer & Allen (1997); dividida en tres componentes: afectivo, continuidad, normativo.

Obteniendo como resultados en el estilo de liderazgo transformacional, correlacionándose directamente con el componente afectivo (.20; IC 95%=.06, .34), siendo de magnitud pequeña. En cuanto el estilo de liderazgo transaccional, se correlaciona directamente con el compromiso organizacional a nivel general (.24; IC 95%=.11, .38); y con los componentes continuidad (.19; IC 95%=.05, .33); y normativo (.24; IC 95%=.11, .38); siendo de magnitud pequeña. Por último, el estilo de liderazgo laissez faire se correlaciona directamente con la componente de continuidad (.24; IC 95%=.11 .38); presentando un tamaño de magnitud pequeña.

Palabras Claves: Estilos de liderazgo, compromiso organizacional, docentes de instituciones educativas públicas.

ABSTRACT

The objective of investigation was to determine the relationship between leadership styles and organizational commitment in teachers of public educational institutions of the city of Trujillo, obtaining 200 teachers evaluated, as a test of measurement of leadership styles (CELID) by Castro, Nader & Casullo (2004) to middle transactional and laissez faire leadership style, and to measure the organizational commitment variable, the test constructed by Meyer & Allen (1997) it's divided in three components: affective, continuity, normative.

The results in the style of transformational leadership, correlating directly with the affective component (.20, 95% CI = .06, .34) of small magnitude. For the transactional leadership style, it correlates directly with the organizational commitment at a general level (.24, 95% CI = .11, .38) and with continuity components (.19; 95% CI = .05, .33); and normative (.24; 95% CI = .11, .38) of small magnitude. Finally, the laissez faire leadership style correlates directly with the continuity component (.24, 95% CI = .11, .38) a small magnitude size.

Key words: Leadership styles, organizational commitment, teachers of public educational institutions

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En este tercer milenio las organizaciones han generado considerables cambios debido al innumerable crecimiento en la globalización de las organizaciones por la fuerte competencia mundial. Se requiere que las organizaciones sean partícipes del cambio y crecimiento, sobre todo las instituciones educativas, que son los pilares y la base para la formación del futuro capital humano. Como refiere Ibarrola y Bernal (2015) que los docentes al ejercer liderazgo y estén comprometidos con la organización obtienen la clave para el surgimiento de calidad en la gestión en los centros educativos.

El docente debe ser líder dentro y fuera del aula, como lo refiere Pounder (2012) porque dentro de una organización está interrelacionada con la dirección; los colegas; alumnado y padres de familia. Los docentes que son considerados líderes y desarrollan un compromiso organizacional, aportan a la influencia e involucramiento para el capital humano.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), refiere que el liderazgo en las instituciones educativas es un componente fundamental que está relacionada con la calidad en la educación (OCDE, 2012), así mismo hace referencia que el liderazgo es vital, porque por medio de ello las gestiones se llegan a proceder y a ejecutar, además al involucrar y direccionar a los docentes; en participación del desarrollo y alcance de los objetivos del plan educativo (OCDE, 2009).

Asimismo el liderazgo pedagógico es principal para la gestión en los centros educativos, así lo corrobora la (OCDE), en el informe de Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS). Indicando que el liderazgo pedagógico, tiene como prioridad en que el director establezca y oriente al cumplimiento de los objetivos educativos, asimismo apoyar a la plana docente cuando presenten dificultades educativas en su clase, de esta manera los directores tienen que cumplir un rol importante que es el liderazgo y compromiso

organizacional en sus docentes (OCDE, 2009).

Compromiso Social por la Calidad de la Educación (CSCE) indica que al cumplir con los objetivos del plan educativo, tanto la dirección, y los docentes, existe en ellos una respuesta de identificación e involucramiento (CSCE, 2015). El informe de TALIS, OCDE (2009) llegaron a concluir que muchos países, la educación aún se encuentra débil, por ello es que se requiere que los directores y docentes desarrollen liderazgo y promuevan el compromiso organizacional, sean guiados bajo la misma misión y visión en el servicio educativo de calidad.

He incluso desde el Ministerio de Educación, existe una ausencia de liderazgo y compromiso organizacional para llevar a cabo las gestiones educativas de manera eficiente, en el Perú del año 1993 elaboraron un Diagnóstico general de la educación, participando en la investigación el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (Rivero, 2007).

Por otro lado los resultados que obtuvieron los docentes para el examen público, para el nombramiento de 29 256 docentes de distintos niveles educativos, los cuales se presentaron 107 979 postulantes, el Instituto Nacional para el Desarrollo y la Defensa Nacional (INIDEN), dio los resultados nada gratificantes donde el 16,2% fueron los aprobados y el 60% con la nota mínima de 11 de una escala de 1 a 20, el 27% con 12, sin embargo el 1% obtuvieron 14 a más (Rivero, 2007). Lo cual indica que esta problemática se viene dando desde años atrás, y actualmente los docentes en el transcurso del año 2017 generaron huelgas exigiendo el aumento salarial. El Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP), hace mención que al docente se le exige, sin embargo, el gobierno no está respondiendo bien con estos (Alarcón, 09 de agosto 2017), por otro lado el Ministerio de Educación (MINEDU), informó que fueron 148 754 docentes se inscribieron para recibir la Prueba Única Nacional para el Ascenso en la Escala Magisterial, asistiendo 124 mil, siendo exitoso con el 84% (Berckemeyer, 05 de octubre 2017).

1.2.Trabajos Previos

Quin (2016) en su investigación estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote, su diseño de investigación fue correlacional, tuvo como objetivo determinar la relación de los niveles de ambas variables, contando con una población de 120 personas de la entidad pública 53 hombres y 67 mujeres, siendo la muestra los 120 colaboradores, los resultado que obtuvieron fue que existe correlación negativa entre el estilo generativo punitivo (-0.191), el p-valor, 0.037, menor a 0.05 indica que esta relación negativa débil es significativa con el compromiso organizacional, se obtuvo correlación negativa entre el estilo emotivo dócil (-0.283) además el p-valor 0.002 menor que 0.01 es altamente significativa con el compromiso organizacional.

Loza (2014) en su investigación liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar, de la ciudad de Tarapoto, su diseño de investigación fue correlacional, no experimental, con una población de 100 docentes, los cuales el 65% varones y 35% mujeres, y todos oscilan de 2 a 3 años de servicio, y el tipo de muestreo fue aleatorio simple. Concluyeron que si existe una relación entre ambas variables, dependiendo con un X^2 calculado de 24.82 y un X^2 tabular de 9.49 con 4 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia. En los estilos de liderazgo obtuvieron que el liderazgo transaccional presentó el 44%, el 32% estilo transformacional y 24% el estilo laissez faire; indicando que el estilo transaccional implica la motivación y dirección de sus seguidores basándose en apelar a sus propios intereses. Y con relación al compromiso organizacional obtuvieron que el componente afectivo con 56%, el componente continuidad con 26% y el componente de tipo normativo con 18%.

Botella (2014) en su investigación la evolución en los estilos de liderazgo y su impacto en las dimensiones del compromiso organizativo, con el objetivo de analizar empíricamente las relaciones entre las variables que componen el modelo de investigación, con una población de 59 colaboradores, 34 mujeres y 25 hombres, 40 personas siendo la gran mayoría del personal dispone de un sueldo

fijo más variable por consiguiente 19 disponen de un sueldo fijo, observaron que 39 personas en planilla predominan con un contrato indefinido, sin embargo, 20 son disponen de contrato diferente, siendo la muestra los 59 por ser una población pequeña, como conclusión llegó a demostrar el impacto positivo y significativo, tiene la relación entre los estilos de liderazgo y las dimensiones del compromiso organizativo. El compromiso organizacional se encuentra estadísticamente significativo $p < 0.05$ con el tipo de salario, al igual que el nivel de significancia con el contrato indefinido.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Liderazgo

Según Bass (1990) refiere que los estilos de liderazgo son formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles como líderes. Asimismo sus seguidores Castro & Nader (2007) refieren que “ocurre en un contexto grupal, tratándose de un proceso de influenciar sobre los demás, con el fin de involucrar al logro de los objetivos y metas.” (p. 18)

Según Bennis y Nanus (2008) el liderazgo sitúa a ser el guía, el motor que inspira y motiva a sus seguidores a través de su influencia interpersonal. Asimismo están encaminados al cambio, sin perder la adecuada relación de confianza con su equipo de trabajo. Además por su parte Castro (2005) realizó estudios sobre el liderazgo, en función en cómo intervenía la dinámica de grupo, donde se desarrollaron predictores como los intereses personales, los rasgos de personalidad, la motivación y el compromiso.

Enfoques Teóricos

El Enfoque De Los Rasgos

Castro & Nader (2004) refiere que es la disposición constante de la conducta, generando que una persona se comporte de manera designada, basada

en teorías de la personalidad, mientras que las habilidades y actitudes pueden modificarse y entrenarse, sin embargo los rasgos de personalidad son estables.

El enfoque de los rasgos para Ganga y Navarrete (2013) es:

Identificar las características de personalidad de un líder, sin embargo las capacidades técnicas y administrativas conlleva a las aptitudes, habilidades y conocimiento, por ende este enfoque está fuera en reconocer los estilos de liderazgo, ya que también se basa en comportamientos.

El Enfoque Conductual

Se centró en reconocer los patrones que realiza una persona para que logre influir en un grupo. A partir de ello establecieron el estilo de liderazgo autocrático, democrático y laissez-Faire, fundamentándose en comportamiento de líderes (Lewin 1951). En este enfoque no se fija en los rasgos de personalidad de un líder, sino en aptitudes y habilidades, asimismo en preguntarse qué hacer y cómo hacerlo (García, 2015).

Estudios realizados en la Ohio State University, obtuvieron que los seguidores perciben la conducta de su líder en relación a la iniciativa; orientación de tareas y roles y la consideración (Lupano y Castro, 2013).

El Enfoque Situacional

En su investigación Rodríguez (2011) sustenta que este enfoque, el poseer algunos rasgos o comportamientos no garantiza un líder efectivo, porque están predispuestos a tener múltiples situaciones de cambios, por ende se requiere de adaptabilidad, para desarrollarse con su organización.

En este enfoque plantea que un líder efectivo, su estilo de liderazgo se adapta a la situación con el fin de obtener resultados beneficiosos para la organización. Entonces una misma conducta no es óptima para la diversidad de situaciones (López, Slater y García, 2010).

El Enfoque Transformacional y Transaccional

En este enfoque Jones y George (2010) refieren que:

Los líderes transforman a sus seguidores con el fin de la reciprocidad, es decir una transacción, en función de dar importancia que su puesto es fundamental para las metas organizacionales. De tal manera los líderes transformacionales brindan a sus seguidores beneficios y necesidades personales de crecimiento, desarrollo y realización.

Liderazgo transformacional es el proceso de influenciar en sus seguidores, y si se les complica modifican su conducta, este liderazgo es un proceso compartido por varios líderes de niveles diferentes (Perilla y Gómez, 2017).

Liderazgo transaccional, sus seguidores son motivados de manera intrínseca o extrínseca, sin trascender sus propias necesidades en pos de los objetivos organizacionales (Perilla y Gómez, 2017).

Estilos de Liderazgo:

Bass (1985) desarrolló su teoría sobre los comportamientos manifiestos en los tipos de liderazgo transaccional con tres dimensiones, cuatro en el transformacional y uno en el laissez faire. Elaborando luego el primer instrumento, denominado Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).

Sus seguidores Castro, Nader & Casullo (2004) analizan las concepciones del liderazgo, desarrollando teorías en la población civil, elaborando el cuestionario estilos de liderazgo (CELID), basándose en los resultados de la teoría de Bass. Por concerniente estos autores como Bass (1985).

Además Vázquez (2013) refiere que estos estilos de liderazgo se relacionan a un sistema integrado. Que crea patrones de comportamiento deseables, influyendo sobre el rendimiento y comportamiento de los colaboradores y el compromiso hacia la organización (Rhodes y Brundrett, 2014).

Estilo de Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es el ejemplo a seguir (carisma), valoran las acciones de sus seguidores (inspiración), incitan a la resolución de problemas cotidianos (estimulación intelectual) y se interesan por las necesidades individuales de sus seguidores (Bass & Riggio, 2006).

El liderazgo transformacional por Bracho y García (2013) es la más competente para las organizaciones educativas, porque favorece el cumplimiento de metas comunes y compartidas. Cabrejos y Torres (2014) refiere que el liderazgo transformacional, aparece en los años ochenta caracterizado por ser carismático, visionario, influencia en sus seguidores, y en la gestión, mediante el significado de la visión, compromiso, dirigiéndose a alcanzar más alto los propósitos educativos.

Castro & Nader (2007) refiere que este estilo de liderazgo:

Genera y provoca cambios en sus seguidores, llegando a concientizar en la importancia que tiene el personal en realizar sus tareas designadas, asimismo incita a que colaboradores trasciendan sus intereses personales en propósito al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Generando en que se sientan que son parte de la organización estableciendo confianza, respeto y motivándolos a que ellos solos se direccionen a lograr más de lo que se requiere.

Bass & Riggio (2006) proponen una serie de conductas que se caracterizan los líderes transformacionales, es la influencia idealizada o carisma, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

El liderazgo transformacional, Bass, 1985 (citado en Cuadra y Veloso, 2007):

- Influencia idealizada o carisma: Son los que quieren ser identificados como ejemplo a seguir. El líder enfatiza un grado de confianza, en momentos complicados toma posición en ello, destaca la importancia y propósito del compromiso.

- Motivación inspiradora: Dan un realce e importancia a las acciones de su personal que está a cargo. El líder es direccional a la visión organizacional, desafiando a obtener estándares altos, sintiendo optimismo en el trabajo.
- Estimulación intelectual: Motivan a sus seguidores que encuentren la solución de los problemas, proponiendo alternativas, dándoles así la factibilidad en la toma de decisiones. Desafía los riesgos, estimula y anima a la creatividad en sus seguidores.
- Consideración individualizada: Estos son caracterizados por la preocupación e interés de la falta de las necesidades individuales de sus colaboradores. Tiene en cuenta sus necesidades individuales y aspiraciones de sus seguidores, les direcciona al cumplimiento de estas.

Estilo de Liderazgo Transaccional

Los líderes transaccionales, existe reciprocidad, negociación con sus seguidores beneficiando al cumplimiento efectivo de las metas organizacionales (recompensa contingente), supervisan las actividades con el fin de evitar posibles estancamientos de los procedimientos o normas (Nader y Castro, 2007). Los líderes transaccionales, Bass & Riggio (2006), refieren que se caracteriza por las recompensas contingente, administración activa y administración pasiva.

El liderazgo transaccional, Bass, 1985 (citado en Cuadra y Veloso, 2007):

- Recompensas contingente: Este líder tiene como conducta el de realizar negociaciones e intercambios con su personal que ha cumplido los objetivos y metas establecidas en la organización. El líder establece transacciones a sus seguidores, promete recompensar a sus seguidores por su desempeño y logro de las metas.
- Administración activa: supervisan y monitorean las actividades de su personal a cargo, con el fin de guiarlo y evitar errores en las normativas y procesos establecidos.
- Administración pasiva: Realiza acciones correctivas después que surgió el problema.

Estilo de Liderazgo Laissez faire

Bass & Riggio (2006) denomina al liderazgo Laissez Faire por ser un líder que se caracteriza en evitar la tomar decisiones, además no se interesa por brindar, ni ejecutar los objetivos. Nader y Castro (2007) el liderazgo Laissez Faire es la dimensión más negativa, como consecuencia ante un problema evaden tomar decisiones, no existe ningún interés por lograr objetivos ni hace uso de los roles que le confiere.

El liderazgo laissez faire, Bass, 1985 (citado en Cuadra y Veloso, 2007):

- Política de no intervención: indica ausencia de liderazgo, reacios al cumplimiento de sus responsabilidades y a la toma de decisiones, existiendo ausencia de su participación.

1.3.2. Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991) refieren que “es un estado psicológico que define la relación entre una persona y una organización, teniendo como resultados en decidir si continuar en la organización o dejarla.” (P.112)

Refiere que es un contrato psicológico, en que se produce entre los trabajadores y la empresa, pudiendo ser de manera transaccional, este contrato psicológico encajaría en el tipo de compromiso normativo (Esteban, 2015).

Existe factores de la organización escolar asociada al compromiso organizacional afectivo, el docente se siente entusiasmado cuando el alumno avanza en su aprendizaje, permite confinar su afectividad a su valor profesional (Hernández y Castro, 2015).

Por otro lado Gutiérrez (2013) refiere que en su estudio a docentes de escuelas primarias de Israel, refiere que los docentes más comprometidos observan más diversidad de objetivos en su trabajo, permitiendo que ejerzan sus destrezas y mayor experiencia de logro.

Enfoque Teórico

El enfoque multidimensional del compromiso organizacional

El modelo multidimensional, se basaron en investigaciones del cambio de actitudes, proponiendo tres modelos: sumisión, identificación e internalización (Caldwell, Chatman y O'Reilly, 1990). Asimismo fue de manera paralela con la propuesta de los tres componentes del compromiso organizacional, de continuidad, efectivo y normativo (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso organizacional se integra a una naturaleza multidimensional, implica que el trabajador se identifique con la organización conlleva a que se genere tres tipos de estados psicológicos, las cuales son las tres dimensiones del compromiso organizacional (Maldonado, Ramírez, García y Chairez, 2014).

Se determinó tres tipos de variables, como organizacionales, personales y del entorno, entre la primera está:

La naturaleza del trabajo, es la descripción de puestos, las políticas; la comunicación: los estilos de liderazgo de los directivos. Los personales está, la edad; género: antigüedad en el puesto; expectativas del trabajo: motivación y en el entorno están las oportunidades laborales (Meyer & Allen, 1997).

Componentes del compromiso organizacional

Meyer y Allen menciona tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa, basado en el enfoque de, González y Guillén (2008), mencionadas a la luz de la clasificación multidimensional de los bienes realizada por el filósofo Aristóteles (Ruiz, 2013).

Asimismo Barraza y Acosta (2008) refiere que estas tres perspectivas teóricas del compromiso organizacional, han sido obtenidas de manera sincronizada por el enfoque multidimensional.

A través de su investigación Calderón (2016) comprende los componentes de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), descomponiendo:

El componente afectivo; es una coalición de sentimiento y emociones que envuelve a: la familia; el grado de significancia; pertenencia; orgullo, felicidad; satisfacción laboral, y en cuanto al componente continuidad, está influenciado por la: indiferencia; conveniencia; consecuencias; costos económicos; beneficios y comodidad, y por el componente normativo, se involucra la: obligación moral; la lealtad; sentimientos de culpabilidad; deber y reciprocidad.

Estos tres componentes del compromiso organizacional, se desglosan de tres perspectivas Barraza y Acosta, (2008):

El primero relacionándolo con el apego afectivo hacia la organización, por la atracción de los incentivos y contribuciones que tienen en el trabajo, la segunda perspectiva psicológica es la identificación y deseo por el cumplimiento de los objetivos y alcanzar las metas de la organización, definiéndolo como el grado de permanecer identificado y aspira a ser parte de la organización, y ultima perspectiva define como un deber y obligación de permanecer en la organización.

Componente de Continuidad

El compromiso de continuidad, o de costes, tienen la necesidad de pertenecer a la organización, sin que existan necesariamente vínculos emocionales (Bohrt, Romero, Díaz, 2014). Se refleja una necesidad de seguir trabajado en la organización, encontrándose en un estado de conciencia respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo, si dejaría la organización sentiría que perdería por todo lo que ha construido en la organización (Arias, 2001).

Se siente obligado, por un estímulo de sueldo, el tipo de contrato transaccional, sometiéndose a aceptar los valores de la empresa, teniendo como resultado un mínimo desempeño, desabastecimiento psicológico y físico (González y Guillén, 2008).

Componente Afectivo

Es la existencia de lazos emocionales y el deseo por trabajar en la organización, al estimar un grado de satisfacción de sus necesidades y expectativas, por consiguiente sienten una pertenencia por la organización (Arias, 2001). Asimismo los investigadores Sallan, Simo, Fernández y Enache (2010) refieren el trabajador desea pertenecer a la organización, y se siente identificado con ésta.

El compromiso organizacional afectivo examina directamente en relación a los factores organizacionales, como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales con los pares es decir con sus colegas y directivos (Zamora, 2008).

Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, el trabajador quiere estar en la organización, existiendo un tipo de contrato relacional, es decir un vínculo emocional y frente al trabajo será cooperativo, deseo de permanencia e iniciativa (González y Guillén, 2008).

Componente Normativo

Siente lealtad y sentimientos de obligación, tipo de contrato relacional, fidelización y teniendo una vínculo racional, interiorizando valores y la misión organizacional, contribuyendo a la implicancia de los objetivos, así mismo ayuda al desarrollo de otras personas (González y Guillén, 2008).

Conduce a un sentido del deber por correspondencia hacia la organización, da crédito a la lealtad por la organización, obteniendo un sentido moral (Arias, 2001). Así mismo los investigadores Sallan, Simo, Fernández y Enache (2010) refieren que sienten obligación de permanecer en la organización, basada en sus creencias originadas por su presión normativa sobre lo que deben hacer, resultado de la internalización de las normas del trabajador fidelizando con la organización.

1.4. Formulación del Problema

¿Existe relación entre Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Ciudad de Trujillo?

1.5. Justificación del Estudio

A nivel teórico, se eligió investigar las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de escuelas públicas, de la ciudad de Trujillo, con la finalidad de ampliar el conocimiento de la relación que se tiene de ambas variables, el poder comparar los resultados con otros estudios ya realizados, y de tal manera determinar la teoría de la interacción que se tiene de las variables de estudio.

En cuanto a la utilidad metodológica, la investigación aportó para saber qué estilos de liderazgo tiene más predisposición y prevalencia con el componente del compromiso organizacional en la población aplicada. De tal manera los resultados aportarán para posteriores investigaciones, según las variables estudiadas, sobre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, en función a los resultados puedan ahondar en la investigación científica, o en contrastar sus resultados encontrados con las variables de estudio.

Y a nivel práctico los resultados obtenidos de ambas variables permitirán elaborar y proponer el desarrollo de un programa, con la finalidad de generar cambios positivos en la población aplicada.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Hg: Existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

Hipótesis específicas:

H1: Existe relación entre los estilos de liderazgo transformacional y el componente afectivo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

H2: Existe relación entre los estilos de liderazgo transaccional y el componente de continuidad del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

H3: Existe relación entre los estilos de liderazgo laissez faire y el componente normativo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

1.7.Objetivos

Objetivo General:

- Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

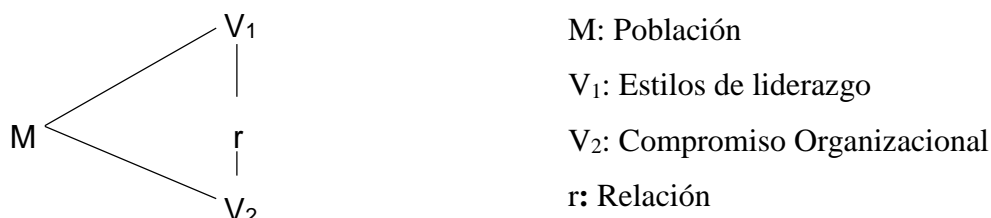
Objetivos específicos

- Establecer los estilos de liderazgo en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.
- Establecer el grado de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.
- Establecer la relación entre los estilos de liderazgo transformacional y el componente afectivo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.
- Establecer la relación entre los estilos de liderazgo transaccional y el componente de continuidad del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.
- Establecer la relación entre los estilos de liderazgo laissez faire y el componente normativo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, ya que está orientada a medir el grado de asociación que existe entre las variables de estudio (Ato, López y Benavente, 2013). Y es de tipo sustantiva, lo cual une características de la investigación pura y aplicada; es decir, si se acomoda a una visión teórica para explicar y describir un problema, asimismo los resultados del estudio puede ser de interés para la población sobre la que se realiza la investigación (Ato, López y Benavente, 2013).



2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala De Medición
Estilos De Liderazgo	“Es un proceso de influenciar sobre los demás, que ocurre en un contexto grupal, con el fin de involucrar al logro de objetivos y metas” (Castro & Nader, 2007, p.18).	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas de cada una de los elementos del Cuestionario de Estilos de Liderazgo protocolo (CELID) desarrollado por Castro, Nader & Casullo (2004).	Transformacional: Carisma, Inspiración, Estimulación intelectual y Consideración Individualizada. Transaccional: Recompensas contingente y manejo por excepción. Laissez faire: carencia en la dirección he influencia.	Intervalo

Compromiso Organizacional	“Es un estado psicológico que define la relación entre una persona y una organización, teniendo como resultados en decidir si continuar en la organización o dejarla” (Meyer y Allen, 1991, p.112).	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas de cada una de las dimensiones del Cuestionario de Compromiso Organizacional desarrollado por Meyer, Allen & Smith (1993).	Componente Afectivo: Identificación con la organización. Involucramiento con la organización. Componente de Continuidad: Percepción de alternativas. Inversiones en la organización. Componente Normativo: Lealtad con la organización. Sentido de obligación.	Intervalo

2.3. Población y Muestra

Población

La población estuvo constituida por 300 docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 200 docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

Muestreo

Se utilizó para el estudio, un muestreo no Probabilístico Intencional según Hernández, Fernández y Baptista (2010), puesto que es un subconjunto del universo a estudiar, que no depende de características probabilísticas para ser escogidos, sino por la particularidad de la investigación.

Tabla 2*Características demográficas de los participantes*

Características		N	%
Género	Masculino	94	47
	Femenino	106	53
Categoría académica	Nombrados	68	34
	Contratados	132	66
Nivel de enseñanza	Primaria	88	44
	Secundaria	112	56
Total		200	100

2.4. Criterios De Selección:**Criterios de inclusión:**

- Docentes de ambos sexos, nombrados y contratados de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.
- Docentes del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no hayan llenado las pruebas correctamente.

2.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**Técnica**

La aplicación de pruebas psicométricas es usada para la evaluación psicológica con la finalidad de medir las dos variables de estudio. Es una técnica con cuyo propósito de analizar de manera exploratoria del comportamiento (Gonzales, 2007).

Instrumento N° 01: Estilos de Liderazgo

La prueba que mide Estilos de Liderazgo ha sido construido por Castro, Nader & Casullo (2004), se puede aplicar de manera individual o colectiva, y está dirigida para adultos, conformado por tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y laissez faire, conformado por 34 ítems.

La corrección de la prueba psicológica se requirió de la ayuda de una hoja de cálculo, para trasladar las respuestas, y aplicar la sumatoria según los ítems de cada dimensión y por último se adquiere el resultado según los puntajes obtenido,

se determina cuál dimensión tiene más predisposición en la población.

Validez

Cabe recalcar que Kaiser (1974) exploró la validez de constructo por medio del análisis factorial exploratorio, hace referencia de los valores encontrados entre .70 y .80 lo que indica una aceptable ajuste muestral para el análisis factorial, por lo tanto, aplicaron el Análisis Factorial Exploratorio obtuvieron un 40,63% de varianza, la primera dimensión obtuvo un 7.51, con una varianza de 22 09 %, y la segunda dimensión con 3.76, que explica el 11.06% de varianza y la tercera dimensión posee el 2.53, indicando con un 7.46% de varianza.

Confiabilidad

El instrumento de estilos de liderazgo presenta una confiabilidad del instrumento a través del método de consistencia interna, lo que indica Nunnally y Bernstein (1994), si el objetivo principal es hacer el análisis de grupos, refiere que el coeficiente de alfa de Cronbach, mayor o igual que .70, mientras que .50 es aceptable para la finalidad de investigaciones, lo cual obtuvieron un coeficiente de alfa de Cronbach de .50, lo cual es permitido para sujetos de investigación.

Instrumento N° 02: Compromiso Organizacional

Construida por Meyer y Allen, la prueba es procedente de Estados Unidos, basada en tres componentes su marco teórico, está constituido por 18 ítems, los tres componente son: afectivo, continuidad y normativo, cada uno de estos componentes está conformado por 6 ítems, así mismo posee ítems positivos, los cuales son (1,2,6,7,8,9,10,11,12,14,16,17 y 18) y los negativos (3,4,5 y 13). Su aplicación se puede realizar de manera individual o colectiva.

El CCO, para su calificación es necesario vaciar a una hoja de Excel las puntuaciones, para la obtención del puntaje global, y los valores deben variar de 1 al 7, el cuestionario es de escala tipo Likert para las respuestas. Para efectos de puntuación, y en caso de los ítems inversos o negativos la puntuación sean recodificados es decir 1=7, 2=6, 3=5, 4=4, 5=3, 6=2 y 7=1.

Validez

Figuroa (2016) ha validado la prueba de compromiso organizacional de

Meyer y Allen en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad, para el análisis factorial las cargas factoriales de los ítems de los tres factores, los cuales se obtuvieron .297 a .849 en el factor Afectivo; en el factor Continuidad oscila entre .219 a .727 y en el factor Normativo obtuvo .219 a .727, Aiken (2003) refiere que la obtener un valor mayor de .20 es decir que son válidos los criterios.

Confiabilidad

Figuerola (2016) mediante el estudio psicométrico la prueba de compromiso organizacional de Meyer y Allen, siendo su población trabajadores públicos de la Región La Libertad, se obtuvo una confiabilidad del instrumento, mediante la consistencia interna del Alfa de Cronbach que fue de .806 para la prueba general y para los factores; Afectivo .748, Continuidad .746 y Normativo .704.

2.6. Método de análisis de datos

Luego de la aplicación de los instrumentos respectivos para establecer la correlación de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, se procedió a realizar la crítica codificación de las pruebas aplicadas descartando aquellas que no estaban correctamente llenadas, para luego construir la base de datos. En el análisis de los datos se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales; tales como; En la evaluación de la normalidad, se realizó con el estadístico para contraste conjunto de asimetría y curtosis, basado en la contratación de las hipótesis nulas individuales, referente a que los parámetros poblacionales de asimetría y curtosis son nulos, dado que la distribución individual de estos estadísticos de contraste, se aproximan a una normal estandarizada, se efectúa un contraste de normalidad, a partir del estadístico K^2 que es obtenido como la suma de cuadrados de los estadísticos individuales, rechazando la normalidad al 5% de significancia, si este estadístico toma un valor superior a 5,99, por presentar distribución chi-cuadrado con dos grados de libertad (González, Abad, & Levy, 2006).

Para establecer la correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los referidos docentes, se calculó el coeficiente de correlación rho de Spearman, debido al no cumplimiento de la condición de normalidad;

identificando el grado de correlación entre las variables de interés midiendo la magnitud del tamaño de efecto de la correlación, según el criterio de Cohen (1998) (citado por Castillo, 2014, p. 32 y p. 34), por medio del coeficiente de determinación r^2 , el mismo que expresa el porcentaje de variabilidad que una variable explica a la otra, estableciendo como niveles del tamaño del efecto: “nulo”, “pequeño”, “mediano” y “grande”, considerando como puntos de corte para delimitar el tamaño del efecto a los valores: .01, .09, y .25 (Vicente Manzano-Arrondo; 2009) . Para el cálculo de los intervalos de confianza del coeficiente de correlación se utilizaron las fórmulas propuestas por Merino y Livia (2007), para el coeficiente rho de Spearman, cuyo método se basa en la transformación arco tangente.

En lo que respecta a la confiabilidad se obtuvo el coeficiente omega, calculado a partir de las cargas factoriales; Este coeficiente no requiere del cumplimiento de las condiciones de la tau-equivalencia, y de la ausencia de errores correlacionados, que si exige el cálculo del alfa de Cronbach (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017; Ventura-León, 2018). Para el coeficiente omega se aceptable para este coeficiente de si toma valores entre .70 y .90 (Campo-Arias, y Oviedo, 2008). La obtención de intervalos de confianza para el coeficiente de fiabilidad omega se hizo con el método Bootstraps, con el Lenguaje de programación R, con la librería MBESS, activando luego la función correspondiente sobre confiabilidad, (Ventura-León, 2017).

Finalmente, las tablas han sido trabajadas en modelo APA, cumpliendo con los parámetros establecidos para la investigación, utilizando como soporte de los programas informáticos y estadísticos MS Excel, AMOS 22, el programa R e IBM SPSS Statistics 25.

2.7. Aspectos éticos

Según aspectos éticos en la investigación expuesto por Wood (2008) refiere que en primer instancia se debe presentar un documento que avale el permiso de la aplicación de pruebas, explicando el motivo y fines de la investigación a la persona encargada de la Institución Educativa, para luego de ello se requirió su apoyo y aporte de los docentes explicando los motivos de la aplicación de las pruebas.

III. RESULTADOS

Coeficientes de correlación

Tabla 3

Correlación del estilo de liderazgo Transformacional con el Compromiso organizacional y sus componentes en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

Variables		r _s	IC al 95% ^(a)		TE
			LI	LS	
Liderazgo	Compromiso organizacional	0,02	-0,12	0,16	Nulo
Transformacional	Componente afectivo	0,20	0,06	0,34	Pequeño
	Componente de continuidad	-0,09	-0,23	0,05	Nulo
	Componente normativo	-0,04	-0,18	0,10	Nulo

Nota:

r_s : Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 3, se presentan los coeficientes de correlación rho de Spearman obtenidos entre las variables en estudio en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo participantes en la investigación; donde se observa que el estilo de liderazgo transformacional, correlaciona directamente con el componente afectivo (.20; IC 95%=.06, .34); del compromiso organizacional; siendo el tamaño de efecto de la correlación entre estas variables de magnitud pequeña.

Tabla 4

Correlación del estilo de liderazgo transaccional con el Compromiso organizacional y sus componentes en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo

Variables		r _s	IC al 95% ^(a)		TE
			LI	LS	
Liderazgo	Compromiso organizacional	0,24	0,11	0,38	Pequeño
Transaccional	Componente afectivo	-0,09	-0,23	0,05	Nulo
	Componente de continuidad	0,19	0,05	0,33	Pequeño
	Componente normativo	0,24	0,11	0,38	Pequeño

Nota:

r_s : Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 4, se presentan los coeficientes de correlación rho de Spearman obtenidos entre las variables en estudio en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo participantes en la investigación; donde se observa que hay evidencia que el estilo de liderazgo transaccional, correlaciona directamente con el compromiso organizacional a nivel general (.24; IC 95%=.11, .38); y con las componentes continuidad (.19; IC 95%=.05, .33); y normativo (.24; IC 95%=.11, .38); mostrando que el tamaño de efecto de las correlaciones entre las referidas variables es de magnitud pequeña.

Tabla 5

Correlación del estilo de liderazgo Laissez faire con el Compromiso organizacional y sus componentes en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo

Variables		r_s	IC al 95% ^(a)		TE
			LI	LS	
Liderazgo	Compromiso organizacional	0,06	-0,08	0,20	Nulo
Laissez faire	Componente afectivo	-0,14	-0,28	0,00	Pequeño
	Componente de continuidad	0,24	0,11	0,38	Pequeño
	Componente normativo	0,04	-0,10	0,18	Nulo

Nota:

r_s : Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 5, se presentan los coeficientes de correlación rho de Spearman obtenidos entre el estilos de liderazgo laissez faire con el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo participantes en la investigación; donde se observa que hay evidencia que este estilo de liderazgo correlaciona directamente con la componente de continuidad del compromiso organizacional (.24; IC 95%=.11 .38); en tanto se identifica una correlación inversa entre el estilo de liderazgo laissez faire, con el componente afectivo (-.14; IC 95%=-.28 -.00); presentando un tamaño de efecto de las correlaciones referidas variables en ambos casos de magnitud pequeño.

Coeficientes de Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario estilos de liderazgo (CELID) en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo

Estilo de liderazgo	ω	n	IC 95%	
			LI	LS
Transformacional	.894	17	0,889	0,899
Transaccional	.620	11	0,598	0,641
Laissez Faire	.410	6	0,376	0,442

Nota:

ω : Coeficiente de confiabilidad omega

En la tabla 6 se presentan los resultados de la confiabilidad por consistencia interna con el cálculo del coeficiente de confiabilidad omega, del cuestionario estilos de liderazgo en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, presentando un valor de .894 en el estilo transformacional, que corresponde a un nivel muy bueno, En tanto que en el estilo transaccional el índice de confiabilidad fue de .620 que corresponde a una confiabilidad aceptable, y en el estilo laissez faire el índice de confiabilidad fue de .410.

Tabla 7

Confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo

	ω	n	IC 95%	
			LI	LS
Compromiso organizacional	0,911	18	0,892	0,928
Componente afectivo	0,747	6	0,689	0,798
Componente de continuidad	0,769	6	0,716	0,815
Componente normativo	0,801	6	0,76	0,84

Nota:

ω : Coeficiente de confiabilidad omega

En la tabla 7 se presentan los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, presentando un valor de .911 a nivel general en el compromiso organizacional, que corresponde a una confiabilidad respetable; en las componentes afectivo toma un valor respectivo de .747 indica una confiabilidad muy buena y en el componente de continuidad indica un valores respectivos de .769 que demuestra la confiabilidad es muy buena, y en el componente de continuidad la confiabilidad califica también como muy buena con un índice de confiabilidad de .801.

Coeficientes de asimetría

Tabla 8

Coeficientes de asimetría y curtosis de la distribución de los Estilos de liderazgo en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo

Estilo de liderazgo	A_s	Z_{A_s}	C_s	Z_{C_s}	K^2
Transformacional	-1,0	-5,9	1,0	3,0	43,7
Transaccional	0,6	3,4	1,0	3,0	20,8
Laissez Faire	0,6	3,3	1,9	5,5	41,1

Nota:

A_s : Coeficiente de asimetría; Z_{A_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a A_s

C_s : Coeficiente de curtosis; Z_{C_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a C_s

K^2 : Estadístico para contraste de normalidad

En la tabla 8, se muestran los coeficientes de asimetría y curtosis de los Estilos de Liderazgo, en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, observando los tres estilos: transformacional, transaccional y laissez faire no son simétricas ($Z > 1.96$); asimismo, se observa que las distribuciones de las referidas variables no son mesocúrticas ($Z > 1.96$), como la distribución normal; igualmente, se evidencia que las distribuciones de los tres estilos no presentan distribución normal ($K^2 > 5.99$).

Tabla 9

Coefficientes de asimetría y curtosis de la distribución del Compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo

	A_s	Z_{A_s}	C_s	Z_{C_s}	K^2
Compromiso organizacional	0,07	-0,05	0,40	-0,13	0,02
Componente afectivo	0,17	1,00	0,17	5,82	34,83
Componente de continuidad	-0,24	-0,08	0,28	-0,28	0,09
Componente normativo	0,34	1,00	0,34	2,92	9,54

Nota:

A_s : Coeficiente de asimetría; Z_{A_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a A_s

C_s : Coeficiente de curtosis; Z_{C_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a C_s

K^2 : Estadístico para contraste de normalidad

En la tabla 9, se visualizan los coeficientes de asimetría y curtosis de la distribución del Compromiso Organizacional según dimensión, en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, observando que de las distribuciones del compromiso organizacional a nivel general y en los componentes: afectivo, de continuidad y normativo son simétricas ($Z < 1.96$); asimismo, se observa que las distribuciones en los Componentes afectivo y normativo difieren de la curtosis de la distribución normal ($Z > 1.96$); identificando finalmente que las distribuciones del compromiso organizacional a nivel general y del componente continuidad presentan distribución normal ($K^2 < 5.99$); mas no así la distribuciones de los componentes afectivo y normativo cuya distribución difiere de la normal ($K^2 > 5.99$).

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del estudio es conocer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo. Adoptándose una perspectiva correlacional de Spearman (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) y de acuerdo a los resultados encontrados se acepta la hipótesis de la investigación, puesto que se evidencia en el Liderazgo Transformacional se correlaciona directamente con el componente afectivo (.20; IC 95%=.60, .34); del compromiso organizacional; siendo de magnitud pequeña. Como lo corrobora Bass & Riggio (2006) que este estilos transformacional se caracteriza por ser carismático he idealizado, tiende a realizar una motivación inspiradora, enfatizando un grado de confianza. Relacionada con el componente afectivo del compromiso organizacional, refiriendo que se aprecia lazos emocionales y deseos de trabajar, asimismo sintiendo un estado de pertenencia por la organización (Arias, 2001).

En la correlación del estilo de liderazgo transaccional se observa que existe correlación directamente con el compromiso organizacional a nivel general (.24; IC 95%=.11, .38); además en lo que concierne al componente normativo del Compromiso organizacional (.24; IC 95%= .11, .38); se muestra que la correlación de las variables es de magnitud pequeña. Asimismo coincide en la correlación del liderazgo transaccional en la investigación de Loza (2014); trabajó con una población de 100 docentes de una institución educativa particular Simón Bolívar, de la ciudad de Tarapoto, obtuvieron en el estilos de liderazgo transaccional presentó el 44%, indicando que el liderazgo transaccional, es el que implica mayor dirección al compromiso organizacional.

Y con relación al compromiso organizacional obtuvieron el más alto nivel con el compromiso afectivo con 56%. Sin embargo los autores Castro & Nader (2007), refieren que el estilo de liderazgo transaccional, existe reciprocidad, negociación con sus seguidores, además supervisan y monitorean rigiéndose a que todos cumplan las normativas y los procesos. Asintiendo características semejantes al componente normativo del compromiso organizacional; como lo definen los investigadores Sallan et al., (2010) en el componente normativo; sienten obligación de permanecer en la organización, basada en sus creencias originadas por su presión normativa sobre lo que deben hacer.

Y en la correlación del estilo de liderazgo Laissez Faire con el compromiso organizacional, se evidencia una correlación directamente con el componente de continuidad del compromiso organizacional (.24; IC 95%=.11, .38); de efecto de la correlación de las variables de magnitud pequeña; del tal forma los autores de la prueba Castro, Nader & Casullo (2004) refieren que este liderazgo carece de actitud de poder intervenir como líder, siendo reacio en sus responsabilidades y participación en el involucramiento de objetivos. Como tal el componente de continuidad, está implicado por la indiferencia y conveniencia, por los costos económicos, beneficios y comodidad en la organización Meyer y Allen (1991).

Por ende no se sienten presionados por el cumplimiento de objetivos, y por ende tienden a sentirse cómodos en su ambiente de trabajo. Además se identificó una correlación inversa entre el estilo de liderazgo Laissez Faire con el componente afectivo (-.14; IC 95%=-.28, -.00); presentando la correlación de magnitud pequeña. Esta correlación inversa se observa que una de las variables aumenta y la otra disminuye, siendo así el estilo laissez faire aumenta el componente afectivo disminuye, concordando sí el estilo laissez faire disminuye el componente afectivo aumenta.

Ya que este componente del compromiso organizacional se coaliciona a un sentimiento, pertenencia y significancia por la organización, referido por (Meyer y Allen, 1991). Sin embargo el liderazgo laissez faire es la dimensión más negativa, porque ante un problema tienden a evadirlo, sin interés de cumplir los roles que le confiere (Nader y Castro, 2007). Correspondiente a los resultados de la presenta investigación, las teorías corroboran que el estilo de liderazgo que intervenga en los colaboradores, se desarrollara predictores como el compromiso organizacional Castro (2005). Asimismo estos tres estilos de liderazgo se relacionan a un sistema integrado, que desarrolla patrones de comportamiento deseables, influyendo sobre el compromiso hacia la organización (Rhodes y Brundrett, 2014). Además el liderazgo que predomina el transaccional genera el componente normativo del compromiso organizacional, el cual permite que se respete la normas y valores, siendo de naturaleza emocional, experimentando un fuerte sentimiento de obligación y permanencia (Meyer y Allen, 1991).

En la investigación el coeficiente de asimetría y curtosis de la distribución de los tres Estilos de Liderazgo: Transformacional, Transaccional y Laissez Faire no son simétricas ($Z > 1.96$); asimismo en la distribución no son mesocúrtivas ($Z > 1.96$), igualmente no presenta una distribución normal ($K^2 > 5.99$). Como refiere Perilla y Gómez (2017) que el Liderazgo Transformacional es el proceso de influenciar en sus seguidores, y si se les complica modifican su conducta, con el fin de poder llegar hacia ellos, además Nader y Castro (2007) en el Liderazgo Transaccional, manifiesta un tipo de comportamiento de reciprocidad y negociación con sus seguidores, y en el caso del Liderazgo Laissez Faire según Bass & Riggio (2006) caracterizado por evitar responsabilidades, y prescindir en la toma de decisiones, de tal forma no ayuda al grupo a direccionarse por un objetivo en común, (dejar ser). Como tal esto tres estilos de liderazgo, tienden a tener comportamientos, aptitudes y habilidades de líder distintas (Castro & Nader, 2004).

En el caso del compromiso organizacional, en los componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo, son simétricas ($Z < 1.96$). Como lo refiere Meyer y Allen (1991) que el compromiso organizacional es un estado psicológico, que se define la relación del colaborador con su organización, teniendo como consigo tres componentes. En los componentes afectivo y normativo difieren de la curtosis de la distribución normal ($Z > 1.96$); según Zamora (2008) este componente afectivo examina los factores organizacionales, existe un tipo de contrato relacional, de igual manera en el componente normativo sienten lealtad y sentimientos de obligación, es decir de un contrato relacional a un vínculo racional y de valores (González y Guillén, 2008).

En el caso del Componente Continuidad presenta una distribución normal ($K^2 < 5.99$); sin embargo en los Componentes Afectivo y Normativo no presenta distribución normal ($K^2 > 5.99$). Puesto que en el componente de continuidad tiene la necesidad de pertenecer a la organización, pero no por un vínculo emocional, ni por un vínculo de valores o normativas, sino por un coste económico, o inversión de su esfuerzo y tiempo (Bohrt, Romero, Díaz, 2014).

V. CONCLUSIÓN

- Se encuentra que el estilo de liderazgo transformacional, se correlaciona directamente con el componente afectivo (.20; IC 95%=.06, .34); del compromiso organizacional; siendo el tamaño de efecto de la correlación entre estas variables de magnitud pequeña.
- Se encuentra que el estilo de liderazgo transaccional, se correlaciona directamente con el compromiso organizacional a nivel general (.24; IC 95%=.11, .38); y con los componentes continuidad (.19; IC 95%=.05, .33); y normativo (.24; IC 95%=.11, .38); mostrando que el tamaño de efecto de las correlaciones entre las referidas variables es de magnitud pequeña.
- Se encuentra que el estilo de liderazgo laissez faire se correlaciona directamente con la componente de continuidad del compromiso organizacional (.24; IC 95%=.11 .38); en tanto se identifica una correlación inversa con el componente afectivo (-.14; IC 95%=-.28 -.00); presentando un tamaño de efecto de las correlaciones referidas variables en ambos casos de magnitud pequeña.
- Se evidencia en los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario estilos de liderazgo (CELID); presentando un valor de .894 en el estilo transformacional, correspondiente a un nivel muy bueno, en el estilo transaccional el índice de confiabilidad fue de .620 que corresponde a una confiabilidad aceptable, y en el estilo laissez faire el índice de confiabilidad fue de .410.
- Se evidencia en los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional; a nivel general presentando un valor de .911, con una confiabilidad respetable; respecto en los componentes afectivo presenta un valor de .747, además en el normativo toman un valor de .769, ambas con una confiabilidad muy buena, igualmente el componente continuidad calificando con un índice de .801.
- Se obtiene que los coeficientes de asimetría y curtosis de los Estilos de liderazgo, en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, en los tres estilos: transformacional, transaccional y laissez faire no son simétricas ($Z > 1.96$); no son mesocúrticas ($Z > 1.96$), igualmente no presentan distribución normal ($K^2 > 5.99$).

- Se evidencia que los coeficientes de asimetría y curtosis en el Compromiso organizacional, en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo, se observa que a nivel general y en los componentes: afectivo, de continuidad y normativo son simétricas ($Z < 1.96$); y en los componentes afectivo y normativo difieren de la curtosis de la distribución normal ($Z > 1.96$); y en cuestión al componente continuidad presenta distribución normal ($K^2 < 5.99$); mas no así en el componente afectivo y normativo cuya distribución difiere de la normal ($K^2 > 5.99$).

VI. RECOMENDACIONES

- Bajo una perspectiva metodológica, se tiene en cuenta que la muestra específica, ha sido en la ciudad de Trujillo, se sugiere ampliar a distintas zonas distritales y departamental, que permitan ampliar y explorar la teorías de estilos de liderazgo y compromiso organizacional, asimismo poder corroborar los hallazgos obtenidos en las investigaciones similares.
- Implementar programas de habilidades gerenciales de liderazgo transaccional y transformacional, en función al compromiso organizacional, teniendo como propósito de desarrollar los objetivos institucionales con sinergia.
- Brindar herramientas a los docentes, y especialmente con la población que presentaron liderazgo laissez faire, para que cuenten con las estrategias asertivas en función a la adaptabilidad ante dificultades con el equipo de trabajo y permitan fortalecer las capacidades organizativas.
- Desarrollar un programa de coaching con los docentes, en función de gestionar y potenciar sus habilidades de liderazgo con el fin de desarrollar un trabajo de calidad en función a la educación del futuro capital humano.

VII. REFERENCIAS

- Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. (11 ed.). México: Pearson educación.
- Alarcón, G. (09 de agosto 2017). Porque están en huelga los docentes. *Gestión El Diario de Economía y Negocios de Perú*.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista contaduría y administración*, 200, 5-11. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30255878/4509-4441-0-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1513126252&Signature=FXWGVuxGV%2FNNH%2Bn9jsaYxAKKKu70%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEl_compromiso_personal_hacia_la_organiza.pdf
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038- 1059. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v29n3/metodologia.pdf>
- Barraza, A., y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Revista innovación educativa*, 8(45), 20-35. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. (1 ed.). New York: Free Press.
- Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. (3 ed.). Nueva York: Free Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. (2 ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Bennis, W., y Nanus, B. (2008). *Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz*. (1 ed.). España: Paidós.
- Berckemeyer, F. (05 de octubre 2017). Prueba para ascenso magisterial: ¿cuáles son los resultados? *El comercio*.
- Bohrt, R., Romero, C., y Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana San Pablo*, 12(2), 227-245. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461545458007>
- Botella, D. (2014). *La evolución en los estilos de liderazgo y su impacto en las dimensiones del compromiso organizativo* (Tesis Doctoral), Universidad Católica de Valencia, San Vicente Mártir, España. Recuperado de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=54102>
- Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Cabrejos, H., y Torres, L. (2014). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 3(2), 1-7. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521751976001>
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Caldwell, D., Chatman, J., y O'Reilly, C. (1990). Building organizational commitment: a multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 245-261.

- Campos-Arias, A., y Oviedo, H. (2008). *Propiedades Psicométricas de una escala: La consistencia interna*. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Castillo, R. W. (2014). *Reporte del tamaño del efecto en los artículos de tres revistas de psicología peruanas en los años 2008 al 2012* (Tesis de pregrado), Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Castro, A., y Nader, M. (2007) *Teoría y evaluación del liderazgo*. (1 ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Castro, A. (2005). *Técnicas de evaluación psicológica en los ámbitos militares. Motivación, valores y liderazgo*. (1 ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Castro, A., & Nader, M. (2004). Estilos de liderazgo, contexto y cultura organizacional en estudio comparativo en población civil y militar. *Revista Boletín de psicología*, (82), 45-64. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N82-3.pdf>
- Castro, A., & Nader, M. (2007). *Diferencias en los estilos de liderazgo entre líderes de alto y bajo nivel. Un estudio comparativo*. *Revista perspectivas en psicología*, 4(1). 51-58. Recuperado de <http://studylib.es/doc/5459547/diferencias-en-los-estilos-de-liderazgo-entre-l%C3%ADderes-de-...>
- Castro, A., Nader, M. & Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar. *Revista de Psicología de la PUCP*, 22(1), 65- 88. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6853/6987>
- Compromiso Social por la Calidad de la Educación (CSCE). (2015). Para una mejora en la autogestión escolar: análisis de los programas de la Reforma Educativa y de Escuelas de Tiempo Completo. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 45(3), 11-54. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27041543002>

Cuadra, A., y Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista Universum*, 2(22), 40-56. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762007000200004&script=sci_arttext&tlng=pt

Esteban, F. (2015). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. *Revista de Investigación*, 5(2), 57-74. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646280004>

Figueroa, C. (2016). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* (Tesis Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Ganga, F., y Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, 19(1), 52-77. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33626721007>

García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Revista entramado*, 2(1), 60-79. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>

Gonzales, F. (2007). *Instrumentos de la Evaluación Psicológica*. Cuba: Editorial Ciencias: Medicas.

González, N., Abad, J., & Lèvy, J. (2006). Normalidad y otros supuestos en análisis de covarianzas. *Modelización conestructuras de covarianzas en Ciencias Sociales*. 31-57. España: Gesbiblo, S.L. La Coruña.

González, T., y Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider

ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414.

Gutiérrez, S. (2013). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y Administración*, 58(2), 11-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39525785002>

Hernández, G., y Castro, D. (2015). Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores. *Negotium*, 10(30), 123-141. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78238677008>

Hernández, L., Fernández, R., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5 ed.). México: Mc Graw-Hill.

Hernández, L., Fernández, R., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6 ed.). México: Mc Graw-Hill.

Ibarrola, S., y Bernal, A. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista iberoamericana de educación*, (67), 55-70. Recuperado de http://rieoei.org/rie_revista.php?numero=rie67a03

Jones, G., y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. (6 ed.). México: Mc Graw Hill.

Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, (39), 32-36. Recuperado de https://www.psychometricsociety.org/sites/default/files/kaiser_citation_classic_factor_simplicity.pdf

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers*. (1 ed.). Oxford: Harpers.

López, G., Slater, C., y García, J. (2010). Prácticas de dirección y liderazgo en las escuelas primarias públicas de México. Los primeros años en el puesto. *Revista*

Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 8 (4), 32-49.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/551/55115064003/index.html>

Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular simón bolívar de la ciudad de Tarapoto* (Tesis Maestría), Universidad De San Martin de Porres, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf

Lupano, M., y Castro, A. (2013). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Revista de psicología, cultura y sociedad*, (6), 107-121. Recuperado de <http://repositorio.cucea.udg.mx/jspui/handle/123456789/113>

Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., y Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>

Manzano-Arrondo, V. (2009). Sobre la acotación de efectos y la existencia de relación. *Psicológica*, 37, 151-168. Recuperado de <http://asignatura.us.es/dadpsico/apuntes/efectos.pdf>.

Martínez, C. (2011). *Estadística básica aplicada*. (4 ed.). Colombia: Ediciones Ltda.

Merino, C., y Livia, J. (2007). Rho, Tau y "r" de Pearson: Un programa Visual Basic para su transformación e intervalos de confianza. *Avances en medición*, 5(1), 145-152.

Meyer, J., y Allen, N. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and*

Application. (3 ed.). New York: McGraw-Hill. Recuperado de <http://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>

Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Nader, M., y Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional- transaccional de Bass. *Revista de redalyc*, 6(3), 689-698. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/647/64760318/>

Nunnally, J., y Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory*. (3 ed.). New York: McGraw-Hill.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2009). *TALIS: Estudio internacional sobre la enseñanza y el aprendizaje*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/ievaluacion/internacional/pdf-imprenta-25-oct-2010-estudio-talis.pdf?documentId=0901e72b805449dd>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2012). *Panorama de la educación Indicadores de la OCDE*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/panorama2012.pdf?documentId=0901e72b81415d28>

Perilla, L., y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231351827002>

- Pounder, D. (2012). School leadership preparation and practice survey instruments and their uses. *Journal of Research on Leadership Education*, 7(2), 254-274. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/258155676_School_Leadership_Preparation_and_Practice_Survey_Instruments_and_Their_Uses
- Quin, Y. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote* (Tesis Bachiller), Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote, Perú.
- Rivero, J. (2007). *Educación, docente y clase política en el Perú*. (1 ed.). Lima: Ayuda en Acción. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/743/418.%20Educaci%C3%B3n%20docencia%20y%20clase%20pol%C3%ADtica%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rhodes, C., y Brundrett, M. (2014). Reteniendo el talento de liderazgo en las escuelas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 191-207. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55131688009>
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14(2), 253-267. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>
- Rosenblatt, Z. (2001). Teachers multiple roles and skill flexibility: effects on work attitudes. *Journal Educational Administration Quarterly*, 37(5), 684-708. Recuperado de http://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/2867_12eq01.pdf#page=85
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*, (1), 67-86. Recuperado de <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>

- Sallan, J., Simo, P., Fernandez, V., y Enache, M. (2010). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. *Cuadernos de Gestión*, 10(2), 15-28. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2743/274319513001/>
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(1), 73-91. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55125665006>
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.
- Ventura-León, J. L. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78.
- Ventura-León, J. L. (2018). ¿Es el final del alfa de Cronbach? *Adicciones*. Publicación anticipada en línea. doi:10.20882/adicciones.1037
- Wood, G. (2008). *Fundamentos de la investigación psicológica*. (2 ed.). México: Editorial Trillas.
- Zamora, P. (2008). Factores de la organización escolar que configuraran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica. *Revista Estudios Pedagógicos*, 32(1), 139-155. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052008000100008&script=sci_arttext

ANEXOS

Cuestionario de Estilos de Liderazgo**Protocolo (CELID)****(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)**

Edad: ____ Sexo: M _ F _ Tiempo que labora: _____ Fecha: / /

Instrucciones: a continuación se presentan una serie de afirmaciones acerca del liderazgo. Por favor, indique en una escala del 1 al 5 (con una cruz) con qué frecuencia se presentan en usted las conductas o actitudes respecto a sus compañeros de trabajo.

Nunca = 1

Rara vez = 2

A veces = 3

A menudo = 4

Siempre = 5

Con respecto a mis compañeros de trabajo ...	1	2	3	4	5
1. Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento					
2. No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien					
3. Se sienten orgullosos de trabajar conmigo					
4. Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar					
5. Evito involucrarme en su trabajo					
6. No les digo donde mi opinión o preferencias en determinadas situaciones					
7. Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8. Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo					
9. Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos					
10. Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí					
11. Siempre que lo crean necesario pueden dialogar o intercambiar opiniones conmigo, respecto a qué pueden obtener a cambio de su participación					
12. Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo					
13. Me preocupo de formar a quienes lo necesitan					
14. Centro mi atención en los casos en que no se consiguen alcanzar las metas esperadas					

15. Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas					
16. Trato de que obtengan lo que desean a cambio de su cooperación					
17. Estoy dispuesto a instruirlos o enseñarles siempre que lo necesiten					
18. No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien					
19. Les doy charlas para motivarlos					
20. Evito tomar decisiones					
21. Cuento con su respeto					
22. Potencio su motivación de éxito					
23. Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.					
24. Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos					
25. Los hago pensar sobre viejos problemas de manera nueva					
26. Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio					
27. Soy difícil de encontrar cuando surge un problema					
28. Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos					
29. Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos					
30. Les muestro nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes					
31. Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas					
32. Es probable que esté ausente cuando se me necesita					
33. Tienen plena confianza en mí					
34. Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Sexo: M _ F _ Tiempo que labora: _____ Fecha: / /

Instrucciones: A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la institución para la que trabajan. Por favor indique el grado de Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera profesional en esta institución.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta institución fueran los míos							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la institución.							
5. No me siento como “parte de la familia” en esta institución.							
6. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la							

institución en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta institución.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta institución, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la institución ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi institución ahora.							
16. La institución donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta institución.							